

Divendres, 16 de setembre de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 6 de juliol de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816702)*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 24 de febrer de 2011, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816702) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts:

Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet per als anys 2010-2012.

Plantejament general.

Article 1 – Les parts.

Aquest acord ha estat negociat a la Mesa General de Negociació entre l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i els sindicats CCOO i UGT.

Article 2 – Àmbit personal i d'aplicació.

Aquest acord és d'aplicació a tot el personal, estatutari i laboral de la Corporació municipal, així com als seus organismes autònoms: Patronat Municipal de la Música i Institut Municipal d'Esports.

Les condicions que es fixen en aquest acord es consideren mínimes. Les quantitats superiors o condicions de treball que per acord amb la corporació haguessin pogut establir-se per a un grup d'empleats o empleades, romandran inalterables en la seva quantia actual i es consideraran "ad personam".

Article 3 – Durada, vigència i revisió.

Aquest acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació per l'Òrgan de Govern de l'Ajuntament, amb tots els efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2010, excepte els referenciats expressament, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2012.

Aquest acord s'entendrà tàcitament prorrogat per períodes anuals successius, si cap de les parts no procedeix a denunciar-lo amb un mes d'antelació com a mínim a la data del venciment o la de qualsevol de les seves pròrrogues. La denúncia podrà efectuar-la qualsevol de les representacions signatàries de l'acord. Es farà per escrit i es comunicarà a les altres parts i a l'autoritat corresponent.

Mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un nou acord, continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules normatives d'aquest acord, fins i tot en el cas que s'hagués excedit el termini de venciment. Tindran caràcter normatiu,

Divendres, 16 de setembre de 2011

els 4 dies festius de Setmana Santa i Nadal, els 3 ponts, els 2 dies de lliure disposició, els 25 dies hàbils de vacances, el complement de productivitat així com l'adequació de retribucions establerta a l'apartat 4.4. lletra c).

Les condicions pactades en aquest acord formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació per qualsevol motiu d'alguna de les seves clàusules implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

Podran incorporar-se a aquest acord, els acords que adoptin ambdues parts mitjançant la negociació col·lectiva després de la seva entrada en vigor. Els esmentats acords seguiran el procediment establert en cada cas per a la seva eficàcia i seran d'aplicació l'endemà de la seva signatura, llevat que s'acordi la seva retroactivitat.

Retribucions.

Article 4 – Retribucions.

Les retribucions s'establiran segons criteris tècnics de valoració dels llocs de treball i, en tot cas, es tendirà a no incrementar les diferències retributives actuals entre el de major i menor categoria.

Les retribucions que s'estableixen en aquest conveni compensaran i absorbiran d'altres retribucions existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa i origen.

Les millores retributives o de condicions de treball que puguin ser promulgades durant la vigència d'aquest conveni per disposicions legals d'aplicació general, solament seran eficaces pel que fa a la seva aplicació quan, considerades en el seu conjunt i en còmput anyal, superin les d'aquest conveni, i seran absorbides en cas contrari.

- 4.1 – Augment de les retribucions.

Els increments de les retribucions durant el període de vigència del conveni seran els següents:

1)2009 i 2010: ja han estat abonades a la signatura d'aquest acord i s'han realitzat en funció de les prescripcions de les lleis de pressupostos generals de l'Estat de cada un dels exercicis.

2)2011: Les previstes a la Llei pressupostos generals Estat per aquest exercici.

3)2012:

a) Llei pressupostos generals estat (abonar gener 2012) +

b) % clàusula revisió salarial 2012 +

c) 0,6% (fons addicional). Aquest fons es distribuirà de forma lineal entre els empleats públics.

La clàusula de revisió salarial actua de forma retroactiva i consolidable tenint com a referència la vigència dels anys d'aplicació de novembre a novembre, de la següent manera.

-2012: Diferencial IPC català novembre 2011 - novembre 2012 respecte LPGE (aquesta diferència serà aplicada al primer/segon trimestre de 2013).

Els increments retributius seran aplicats per l'ajuntament tenint en compte les previsions de la Llei de pressupostos. La voluntat de l'ajuntament és complir aquests acords.

-4.2 – Pagues extraordinàries.

Cadascuna de les dues pagues extraordinàries dels mesos de juny i desembre seran equivalents al 100% de les retribucions assignades al lloc de treball corresponent.

-4.3 – Complement de productivitat.

El complement de productivitat es pagarà en la nòmina corresponent del mes de febrer en funció de:

4.3.1. Productivitat: Les assignacions per a l'exercici 2011 per les diferents categories, i a abonar al mes de febrer de l'any següent, seran les següents:

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

	Grups	Assignació personal
A1	Directors de Servei/ Secretari/ Interventor	3.354
A1	Caps de Servei /Intendent	2.838
A1	Analista/ Assessor/ Coordinador/ Lletrat/ Arquitecte./ Economista./ Psicològic.	2.528
A2	Cap de Departament/ Encarregat	2.336
A2	Tècnic gestió/ Tècnic mitjà/ Ass. Social/ Programador/ Animador	2.051
C1	Sergent/ Resp. Grup/ Resp. Dipòsit	1.891
C1	Cap unitat	1.773
C1	Responsable/ Inspector/ T. Auxiliar/ cap zona	1.625
C1	Administratiu/ Delineant	1.477
C2	Cap grup	1.465
C2	Caporal/ Agent	1.465
C2	Oficial/ Xofer	1.244
C2	Aux. Administratiu/ Treballador/a. Familiar	1.154
C2	Aux. Tècnic	1.154
-	Peó/ Conserge/ telefonista	1.065

Els criteris que caldrà tenir en compte en l'exercici de referència per a la no percepció de les quantitats assignades en aquest concepte seran els següents:

- Els casos en què la data d'incorporació efectiva a l'Ajuntament hagi estat durant l'exercici d'aplicació, s'abonarà en la part proporcional.
- Els casos què hagin estat objecte de sanció disciplinària ferma d'acomiadament o separació del servei o bé de suspensió de sou i ocupació de més de 15 dies.
- El gaudiment de llicència per assumptes propis sense retribució, en la part proporcional d'aquest període.
- Qualsevol circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de servei efectiva a l'Ajuntament: canvi en la situació administrativa, comissió de serveis en altres entitats públiques, jubilació, etc. En aquests casos s'abonarà per la part proporcional al període treballat.
- Els casos de situació d'incapacitat temporal a causa de malaltia comú, es descomptaran proporcionalment els dies en que s'estigui en aquesta situació. Tindran aquesta consideració també les absències sense justificar. El primers 14 dies naturals d'aquest apartat no es computaran.
- En els contractes per substitucions i en els de caràcter temporal per la seva naturalesa, només s'abonarà la part proporcional del complement si en l'exercici s'han prestat més de 60 dies naturals de serveis.

La destinació de les quanties pressupostades i que no s'arribin a abonar pel concepte de productivitat en funció d'allò previst als apartats b) i e), serà objecte de negociació entre els representants socials i l'ajuntament, sempre pel que fa a la dotació d'altres partides del Capítol I.

#### -4.4 – Altres complements salarials.

- Retribució per dissabtes i/o festius: El personal adscrit a les biblioteques municipals i que prestin els seus serveis en dissabtes i/o festius percebran una compensació retributiva complementària de 31,35EUR per cada dissabte i/o cada festiu treballat. Aquest complement serà incrementat anualment en el percentatge que ho faci l'IPC de Catalunya, mesurat de novembre a novembre.
- Jornada partida: l'ajuntament abonarà, en concepte de dietes, l'import de 3 euros per jornada partida efectiva treballada, als col·lectius que tinguin jornada partida, segons els criteris establerts en el quadre següent:

#### COL-LECTIUS:

Auxiliars tècnics d'escoles.  
Auxiliar tècnic teatre Ferran de Sagarra.  
Auxiliar tècnic Museu Torre Balldovina.  
Auxiliar tècnic Centre de Dia Puig Castellar.  
Tècnics auxiliars de biblioteques.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

Auxiliars tècnics de biblioteques.  
Administratius/ves OIAC.  
Tècnics i administratius CIRDA.  
Tècnic auxiliar programació esportiva IME.  
Tècnic imatge i comunicació IME.  
Administratiu IME.  
Administratiu PMM.

El criteri general és pagar dieta per jornada efectivament treballada, als col·lectius que tenen 1'30 h. per dinar o menys, i/o realitzin un mínim de 3 dies de jornada partida a la setmana.

c) Adequació de retribucions efectuat a l'exercici de 2011:

Per tal que l'adequació de retribucions que s'ha efectuat a l'any 2011 permeti percebre a cada empleat, i a partir del present exercici, la mateixa quantia en termes anyals que al 2010, es percebrà al mes de febrer una quantitat equivalent a la que rep en concepte d'antiguitat.

-4.5 – Reconeixement de serveis prestats a les administracions públiques.

A efectes de perfeccionament de triennis per serveis previs a les administracions públiques, és fa extensiu el reconeixement d'aquests serveis al personal laboral en les mateixes condicions que la normativa ho fa pels funcionaris de carrera.

-4.6 – Reconeixement de triennis a funcionaris interins i laborals temporals.

Es fa extensiu al personal laboral temporal, el reconeixement de triennis corresponents als serveis prestats en les mateixes condicions que la normativa ho fa pels funcionaris interins.

-4.7 – Funcions superiors.

Els/les empleats/ades realitzaran aquells treballs propis de la seva categoria professional. Tanmateix, en aquells casos que per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal s'encomani formalment a un/a empleat/da la realització de funcions diferents o superiors, aquest/a percebrà la retribució corresponent a aquella categoria superior des del primer dia de prestació de serveis.

### GESTIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Una de les conseqüències dels profunds canvis socio-demogràfics i laborals experimentats per la nostra societat és la creixent dificultat de les persones treballadores per conciliar i reorganitzar de manera satisfactòria la seva vida personal, familiar i laboral.

L'Ajuntament entén que les polítiques de recursos humans han d'afavorir una plantilla motivada i compromesa, ja que això té un impacte directe en el nivell de qualitat i eficàcia dels serveis prestats als ciutadans. Com a conseqüència, vol assolir la responsabilitat de mantenir i desenvolupar les polítiques generals i les pràctiques adequades a les realitats individuals, necessàries per afavorir la conciliació dels diferents àmbits vitals, sense que això comporti menyscar la prestació dels serveis públics.

Article 5 – Jornada laboral, vacances i reducció de jornada.

-5.1 – Jornada laboral

a) Jornada: La jornada laboral setmanal serà la que ha estat regint fins ara en el conveni col·lectiu distribuïda de dilluns a divendres a raó de 7 hores diàries.

b) Descans setmanal: El personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de dos dies ininterromputs que, com a regla general, comprendrà dissabte i diumenge.

c) Jornades especials: Altres col·lectius o llocs de treball singulars que requereixin una dedicació setmanal de 40 hores, així descrit a la relació de llocs de treball. L'adscripció als llocs de treball amb horaris especials serà de caràcter voluntari.

Divendres, 16 de setembre de 2011

d) Horari: L'actualment vigent per a cada col·lectiu atenent les característiques, cobertura horària i planificació del servei, tot respectant la jornada anual establerta.

e) Flexibilitat horària: Sense alterar l'obligatorietat de realitzar el total d'hores diàries, establertes per cada tipus de jornada, s'estableix, una hora de flexibilitat horària, a l'inici de la jornada i una altra a la seva finalització, sempre que els llocs de treball ho permetin.

En casos en què el personal amb fill/a i fins a la finalització de l'educació primària o que hagi de tenir cura directa d'un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, amb discapacitat física, psíquica o sensorial, podrà allargar aquesta flexibilitat fins les 9:30 h. Per gaudir d'aquesta flexibilitat caldrà justificació documentada i autorització prèvia per part del servei. L'exercici simultani de la flexibilitat horària per dues persones que prestin llurs serveis a l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet per raó d'un mateix fet causant no s'autoritzarà.

Els empleats i les empleades, per motius d'estudis o personals, tindrà dret a flexibilitat horària, prèvia autorització, segons necessitats del servei.

f) Reducció horària: Durant el mes d'agost es reduirà en un màxim d'una hora la jornada laboral.

En les vigílies dels dies de Reis, Divendres Sant, Nadal i Cap d'any, es reduirà en un màxim d'una hora la jornada laboral.

En ambdós casos, si la jornada que es realitza no és completa, la reducció es farà proporcional al temps treballat.

g) Descans durant la jornada laboral: El personal gaudirà d'una pausa de 30 minuts, computable com a treball efectiu, per esmorzar, berenar o descansar, excepte aquell personal que, per raó de la seva naturalesa contractual, tingui una jornada diferent, que gaudirà del temps proporcional corresponent.

h) Control de presència: La totalitat d'empleats/des sense excepció ha de complir l'horari d'entrada i sortida establert per a cada grup i hauran de fitxar, en el rellotge de l'edifici on habitualment treballen, tant a l'entrada com a la sortida. L'Ajuntament garantirà, quan els medis tècnics ho possibilitin, que el treballador tingui accés al coneixement del seu fitxatge.

i) Comunicació de les absències: Qualsevol absència, falta de permanència o falta de puntualitat al lloc de treball requerirà l'avís al responsable corresponent – així com la seva posterior justificació acreditativa, que serà comunicada a Recursos Humans.

En cas que l'absència o falta de permanència al lloc de treball sigui per causa de malaltia o indisposició, caldrà aportar el corresponent justificant mèdic del sistema sanitari públic de salut.

Les indisposicions parcials i totals, sense justificar, s'hauran de recuperar dins del mes. En cas contrari, tindran la consideració de temps no treballat.

### -5.2 – Vacances.

Les vacances anuals retribuïdes seran de 25 dies hàbils que es gaudiran, amb caràcter general i sempre que es garanteixi la prestació de serveis indispensables, durant els mesos de juliol i agost.

No obstant això, es podrà sol·licitar gaudir-les en mesos diferents, sempre que la planificació anual de les vacances de cada servei ho permeti.

Podran gaudir-se com a màxim en tres períodes, dels quals, cap podrà ser inferior a 5 dies.

A aquests efectes, el dissabte no es considerarà dia hàbil.

En el cas d'adopció o acolliment permanent internacional i amb anterioritat a la sentència judicial o resolució administrativa, es facilitarà el gaudiment dels períodes de vacances de tal manera que permetin viatjar al país d'origen de l'infant per fer els tràmits necessaris.

Tots els empleats/des han de rebre l'autorització de les seves vacances abans del 31 de maig de cada any.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Si el temps de servei fos inferior, la durada de les vacances serà proporcional al període efectivament treballat. El càlcul proporcional de vacances es computarà des de l'1 de setembre fins el 31 d'agost.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix total o parcialment amb el període de vacances, la persona podrà gaudir de les vacances un cop finit el permís. En aquest cas, el còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís, tot i que hagi finalitzat l'any natural.

Els conflictes que puguin sorgir a cada àrea sobre la realització de les vacances seran resolts pel seu responsable, d'acord amb un criteri rotatiu. En el cas que persisteixi el conflicte es traslladarà a la Mesa paritària de seguiment i interpretació.

### -5.3 – Dies festius no recuperables.

Tenen la consideració de dies festius no recuperables, a més a més de les festes laborals establertes cada any de manera general per l'autoritat competent i de les festes locals aprovades pel Ple Municipal, els quatre dies festius, tant per Setmana Santa com per Nadal, respectivament, que es determinaran al calendari laboral anual d'aquesta Corporació, negociat amb els representants dels treballadors.

Es garantirà que tots els col·lectius – a excepció de la policia local – tindran el mateix nombre de festes anuals, les quals s'especificaran en el calendari laboral anual.

### -5.4 – Ponts.

Per negociació amb els representants dels treballadors es fixaran al calendari laboral, les dates de tres ponts naturals anuals o els festius no recuperables corresponents, en substitució d'aquests. En el cas de prestar serveis mínims el dia del pont o festiu, es compensarà amb el gaudiment de dos dies festius de lliure disposició, la data dels quals restarà supeditada a les necessitats del servei. Aquelles persones que pel seu horari especial no puguin gaudir del pont, disposaran d'un dia de lliure disposició.

### -5.5 – Dies de lliure disposició.

Tot el personal amb un mínim de 6 mesos de permanència continuada o de contracte vigent, gaudirà anualment de dos dies de lliure disposició, els quals es podran gaudir de manera fraccionada per hores. La resta els gaudirà de manera proporcional al temps treballat.

A més dels dies de lliure disposició establerts amb caràcter general, els treballadors i treballadores tindran dret al gaudi de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè:

Personal amb 6 triennis: 2 dies  
Personal amb 7 triennis: 2 dies  
Personal amb 8 triennis: 3 dies  
Personal amb 9 triennis: 4 dies  
Personal amb 10 triennis: 5 dies  
Personal amb 11 triennis: 6 dies  
Personal amb 12 triennis: 7 dies  
Personal amb 13 triennis: 8 dies  
Personal amb 14 triennis: 9 dies  
Personal amb 15 triennis: 10 dies

### -5.6 – Hores extraordinàries.

Amb la finalitat de seguir principis ètics, de responsabilitat social i d'estabilitat laboral, totes dues parts acorden reduir al mínim imprescindible la realització d'hores extraordinàries.

Es considera com a hores extraordinàries les hores de treball efectiu, degudament autoritzades, que es realitzen a partir de la jornada requerida a cada lloc de treball, segons la fitxa de funcions i la referència temporal que figura en l'annex d'horaris que forma part d'aquest conveni.

Les hores extres o treballs extraordinaris es realitzaran quan el servei, de manera puntual o excepcional, no pugui assumir la seva gestió ordinària amb els recursos humans dels que disposa dintre de la jornada habitual de treball, han

Divendres, 16 de setembre de 2011

de sorgir a proposta del propi servei que manifesta aquesta necessitat, han de ser prèviament autoritzades i han d'estar enregistrades amb els marcatges corresponents.

Les hores extraordinàries es compensaran sempre amb temps de descans retribuït, dins dels tres mesos següents a la seva realització, a raó de:

-1 h. i 45 min. per cada hora extraordinària.

-2 h. i 45 min. per cada hora extraordinària nocturna/festiva/nocturna i festiva.

Si l'exigència de garantir el bon funcionament del servei impedeix aquest tipus de compensació, es procedirà a la compensació econòmica, com a màxim dins dels dos mesos següents a la seva realització, a raó de (quanties 2011):

GRUP	Hora extraordinària Normal	Hora extraordinària nocturna,Festiva, Nocturna festiva
A1	19,21	24,55
A2	17,07	21,34
C1	16,01	19,21
C2	14,94	17,07
AP	13,88	16,01

El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 hores a l'any per treballador. Pels treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte realitzessin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es reduirà proporcionalment. No es tindrà en compte, a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni pel còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

L'Ajuntament facilitarà, trimestralment, la relació de treballadors, hores extres treballades i els motius.

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment segons l'IPC de Catalunya, acumulat de novembre a novembre.

### -5.7 – Nocturnitat.

Es considerarà horari nocturn aquell que es presta de manera habitual entre les 22 hores d'un dia i les 6 hores de l'endemà. S'estableix un plus de nocturnitat la quantia mensual del qual serà equivalent al 35 % del sou base aprovat per a cada grup del personal funcionari (A1,A2,C1,C2 i AP).

### -5.8 .– Reduccions de jornada.

Les reduccions de jornada relacionades a continuació són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució: Es pot gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no s'estigui privat de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet de 59 o més anys d'edat i amb 30 o més anys de serveis a l'Administració Pública, poden sol·licitar una reducció de 30 minuts diaris sense pèrdua de la seva retribució íntegra.



Divendres, 16 de setembre de 2011

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda: Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 85% o al 75% de les retribucions: Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 85% o del 75% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.
- e) Per raons de guarda legal, quan el treballador/a tingui cura directe d'algun menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.
- f) Per atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador/a tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Permisos.

Article 6. Llicències, excedències i permisos

-6.1 – Llicències.

- a) Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els nou mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència estarà subordinada a les necessitats del servei.
- b) Es poden concedir llicències retribuïdes per rebre formació sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable dels òrgans competents en matèria de personal.
- c) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

-6.2 – Excedències.

Aquest aspecte caldrà negociar-lo en la mida que sigui legalment factible en les meses de funcionaris i laborals. Els aspectes pactats al Conveni 2005-2008 que siguin més beneficiosos pels empleats, s'aplicaran en la seva totalitat.

-6.3 – Permisos.

Els permisos que es relacionen a continuació – a excepció de la lletra u - són retribuïts i han de ser sol·licitats i justificats documentalment per l'interessat/da, a través del mecanisme que estableixi l'Ajuntament, a fi que siguin autoritzats prèviament a la seva realització, sempre que sigui possible.



Divendres, 16 de setembre de 2011

En relació a tot allò establert en aquest article relatiu a la diferència de dies de permís que es fa en cas de desplaçament, a aquests efectes es considera i entén que hi ha canvi de localitat quan el fet que motiva el permís es produeix en un municipi diferent al lloc de treball.

a) Per raó de matrimoni o per inici de la convivència en unions estables de parella: Permís de 15 dies naturals consecutius, que es poden gaudir dins del termini d'un any des de la data del casament o de l'inici de la convivència.

b) Per naixement, adopció o acolliment: El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o de l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze si en són tres o més.

c) Per mort, malaltia greu, accident o hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat: Tres dies laborables ampliable a cinc dies laborables si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar fins a sis dies laborables.

En cas d'hospitalització del familiar, durant el període d'ingrés o a continuació de l'alta hospitalària, es podran gaudir els dies seguits o alterns, d'acord amb la necessitat d'alternar la cura del malalt amb altres familiars.

d) Per mort del cònjuge o parella estable o fill/a: Cinc dies laborables. Si el cònjuge supervivent s'hagués de fer càrrec de descendents menors d'edat es pot ampliar fins a 10 dies laborables.

e) Per mort, malaltia greu, accident o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: Dos dies laborables (3 dies laborables en el cas de mort), ampliable a quatre dies laborables si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar fins a sis dies laborables. En cas d'hospitalització del familiar, durant el període d'ingrés o a continuació de l'alta hospitalària, es podran gaudir els dies seguits o alterns, d'acord amb la necessitat d'alternar la cura del malalt amb altres familiars.

f) Per intervenció quirúrgica sense hospitalització, que requereixi repòs domiciliari, d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball.

g) Per enterrament de qualsevol familiar no inclòs en els casos anteriors: El dia corresponent d'absència del lloc de treball, a gaudir quan es produeix el fet causal.

h) Per trasllat de domicili habitual: 1 dia sense trasllat de localitat i fins a quatre amb trasllat a una altra localitat (en progressió d'un dia per cada 20 km. de distància més respecte a la localitat d'origen).

i) Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: Es tindrà dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

j) Per exàmens d'estudis homologats: Si l'examen és final, el dia corresponent i, si és parcial, les hores necessàries.

k) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal: Durant el temps indispensable per a complir-los.

l) Les víctimes de situacions de violència de gènere, que per aquest motiu s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

m) Per lactància d'un fill/a: Permís d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts; utilitzable indistintament per la mare o el pare. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

El període de permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

n) Per atendre fills prematurs: En el cas de naixement d'un fill/a prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís

Divendres, 16 de setembre de 2011

s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o acolliment del menor.

o) Per atendre fills discapacitats: Els progenitors i tutors legals amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

p) Permís per maternitat: El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a tres setmanes més a partir del primer fill i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre l'interessat/da i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple.

En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

q) Permís paternitat: El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

r) Permís prenatal: Les dones embarassades tindran dret a absentar-se del treball per assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Divendres, 16 de setembre de 2011

s) Visites mèdiques: Com a norma general s'ha d'intentar que les visites es concertin fora de la jornada laboral. Tot i així, els empleats poden disposar del permís necessari per accedir a les visites del Sistema Nacional de Salut, degudament comunicades al superior jeràrquic i/o Recursos Humans i justificades en tots els casos per un facultatiu del servei públic sanitari.

Per acompanyar a un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat que no pugui valer-se per si mateix com a conseqüència de l'edat, malaltia o discapacitat, a visites mèdiques i/o proves mèdiques especialitzades del Sistema Nacional de Salut, el treballador/a disposarà del temps indispensable per assistir-hi.

t) Permís per desplaçament previ per adopció internacional: si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els supòsits d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, amb la percepció durant aquest període de les retribucions bàsiques que corresponguin, aprovades per a cada grup del personal funcionari (A1,A2, C1, C2, Agrupació Professional).

u) Permís sense retribució per a atendre un familiar: Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

v) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat, per naturalesa o adopció, o en els supòsits d'acolliment preadoptiu o permanent del menor, afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directe, continu i permanent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. S'estarà a allò que s'estableixi reglamentàriament pel que fa a les condicions i supòsits en què aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes. Així mateix, quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació, el dret a gaudir només es pot reconèixer a favor d'un d'ells.

Seguretat i Salut Laboral.

Article 7 – Seguretat i salut laboral.

La prevenció de riscos laborals és una prioritat de la política de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals d'aquesta corporació, i han de donar compliment a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i als reglaments i normes que la desenvolupen.

El empleats tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Per això, l'Ajuntament ha de promoure, formular i posar en pràctica una adequada política de seguretat i salut dels seus empleats en tots els aspectes relacionats amb el treball i adoptarà totes les mesures necessàries per la seva protecció mitjançant un pla de prevenció, l'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels empleats, actuació en cas d'emergència i vigilància de la salut.

Aquesta política ha de potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva i responsable de manera que s'integri en el sistema general de gestió de l'Ajuntament, tan en el conjunt de les seves activitats, com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals.

- 7.1 – Mesures concretes pel desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos.

7.1.1 – El pla de prevenció de riscos laborals s'haurà de incloure dins l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'Ajuntament, i ha de garantir centres i llocs de treball segurs, saludables i a la vegada sostenibles.

S'establiran protocols d'actuació per abordar situacions de riscos psicosocials i de nous riscos emergents.

7.1.2 – Es desenvoluparan polítiques preventives d'informació i formació als empleats en matèria de seguretat, salut i medi ambient.

Divendres, 16 de setembre de 2011

7.1.3 – L'Ajuntament garantirà una vigilància de la salut anualment a tots els empleats en funció de l'avaluació de riscos del lloc de treball. Així mateix, oferirà als empleats de nova incorporació, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc a ocupar, i un reconeixement mèdic a l'empleat quan es reincorpori al treball, després d'una absència prolongada per motius de salut.

La vigilància de la salut constarà d'un reconeixement mèdic general i d'exploracions complementàries, d'acord amb els protocols mèdics específics que elabora el Servei de Vigilància de la Salut i que recullen les orientacions de les autoritats sanitàries. El Comitè de Seguretat i Salut serà informat del resultat epidemiològic (col·lectiu) que es deriva d'aquesta vigilància.

Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels delegats de prevenció, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per altres treballadors o per altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En qualsevol cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc.

7.1.4 – L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral d'accidents laborals produïts i informarà trimestralment al Comitè de Seguretat i Salut. El Servei de Prevenció realitzarà el seguiment i la investigació d'aquests accidents.

7.1.5 – En aplicació de l'article 24 de la LPRL i el Reial Decret 171/2004 que el desenvolupa, l'Ajuntament establirà un procediment de coordinació amb les empreses contractades per garantir la seguretat i salut en el treball quan hi hagi concurrència d'activitats empresarials en el mateix centre de treball. El procediment serà consultat, prèviament a la seva aprovació, al Comitè de Seguretat i Salut, el qual serà informat regularment del seu desenvolupament mitjançant un balanç de seguiment amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'Ajuntament.

7.1.6 – Reposició d'ulleres: Les parts es comprometen a l'elaboració d'un protocol que especifiqui en quins supòsits l'ajuntament assumirà el cost de la reparació o de la substitució, en cas de trencament, de la muntura o vidres.

7.1.7 – Àrees de descans: L'Ajuntament promourà, a cada centre de treball, en funció del nombre de llocs de treball, àrees de descans del personal, dotades de taules, cadires, font d'aigua fresca, màquina de cafè, begudes, aliments envasats, etc.

7.1.8 – Atenció a situacions particulars: L'Ajuntament garantirà la protecció de la salut dels treballadors, que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball.

L'Ajuntament avaluarà el lloc de treball de les treballadores embarassades i, si cal, adoptarà les mesures necessàries de conformitat amb el que preveu l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

7.1.9 – Riscos psicosocials: Les parts acorden que, amb caràcter biennal, s'iniciarà un procés d'avaluació dels riscos psicosocials dins la plantilla, donant compliment l'Ajuntament a les mesures i recomanacions que se'n derivin.

-7.2 – Comitè de Seguretat i Salut i Delegats de Prevenció.

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació, destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals i assessorat pel servei de prevenció. Estarà format pels delegats de prevenció, d'una part, i pels representants de l'ajuntament en igual nombre.

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

Els delegats de prevenció seran designats per i entre els representants legals del Comitè d'Empresa i la Junta de Personal. No obstant, a proposta de les Seccions Sindicals amb representació en aquests òrgans, es podran designar els treballadors que corresponguin i que no hi pertanyin.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari de 90 hores anuals destinat a la prevenció de riscos laborals a més del temps necessari per al desenvolupament de les seves funcions establertes en l'article 36 i 37 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els delegats de prevenció han de col·laborar amb l'organització en la millora de l'acció preventiva, mitjançant l'aplicació, promoció i foment de la cooperació dels empleats en l'execució de les normes i mesures de protecció i prevenció de riscos laborals en l'empresa.

El Comitè de Seguretat i Salut adoptarà les seves pròpies normes per regular el seu funcionament durant els 6 mesos següents a la signatura d'aquest conveni.

### -7.3 – El Servei de prevenció.

És el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per realitzar les activitats preventives a fi de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, assessorant i assistint per això a l'Ajuntament (entès com a empresari), als treballadors/es i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats. Per a l'exercici de les seves funcions, l'Ajuntament haurà de facilitar a l'esmentat servei l'accés a la informació i documentació necessaris.

El Servei de prevenció té un caràcter interdisciplinari, havent de disposar dels mitjans apropiats per a complir les seves funcions. Per a això, la formació, especialitat, capacitació, dedicació i nombre de components d'aquest servei, així com els seus recursos tècnics, hauran de ser suficients i adequats a les activitats preventives a desenvolupar.

Per tot això cal que el Servei de prevenció sigui una unitat organitzativa específica de manera que pugui exercir les seves competències facultatives amb total independència i plena autonomia, per la qual cosa, no resulta adequat que els components del Servei de prevenció siguin alhora els representants de l'empresari en el Comitè de Seguretat i Salut.

Desenvolupament professional i formació.

### Article 8 – Desenvolupament professional i formació.

És prioritat de l'Ajuntament desenvolupar una política de formació dels seus empleats/des que a més de ser un instrument per aconseguir una millora de la qualitat de treball, sigui també un element de motivació i compromís del personal, de creació cultural i valors, de progrés personal i professional.

Per altra part, l'Ajuntament es compromet a facilitar el creixement professional i personal dels empleats dins l'organització, amb la posta en marxa d'un pla de carrera i dels diferents tipus de promocions.

Entenem la promoció professional dels empleats com el conjunt ordenat d'expectatives de progrés que se'ls hi ha d'oferir dins d'aquesta organització, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

### -8.1 – Formació.

L'Ajuntament impulsarà pels seus empleats i empleades, amb la participació dels seus representants, el disseny de plans de formació, capacitació i reciclatge, per tal que aquests en termes d'igualtat, accedeixin a cursos de formació que els permetin assolir el nivell de desenvolupament personal i professional necessari per l'adequada prestació dels serveis públics a la ciutadania.

El personal disposarà de les hores necessàries, sempre i quan la formació estigui relacionada amb el seu lloc de treball; per a cadascun dels empleats i empleades se'ls garantirà, com a mínim, un crèdit horari de 40 hores biennals per a la seva formació.

La dotació econòmica anual a partir del 2011 per aquesta finalitat serà de 50.000,00 euros per a cada un dels exercicis de vigència dels acords.

El finançament de la formació en matèria de seguretat i salut i medi ambient gaudirà d'una dotació pròpia i diferent, amb coordinació amb els responsables de formació. Aquesta dotació serà de 10.000,00 euros anuals, a partir del 2011 i per a cada un dels exercicis de vigència dels acords.

Per a cada exercici de vigència del present conveni s'estableix que l'increment d'aquestes dotacions econòmiques destinades a formació serà igual a l'increment de l'índex de preus al consum (IPC) de Catalunya.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Com a criteri general, la formació a instància de l'administració i els plans de formació anuals tindran en compte els horaris laborals dels diferents col·lectius d'empleats per tal que els cursos coincideixin amb l'horari laboral. Si per circumstàncies d'excepcionalitat atribuïbles només a l'administració, la formació que es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador en l'assistència a aquest cursos amb temps de descans.

La formació del personal es farà prioritàriament a les dependències de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet o en recintes del propi municipi.

En casos de realització de formació en altres poblacions es pagaran les despeses de quilometratge i dietes.

En casos de situacions d'excedència per conciliació familiar, el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional organitzats per l'Ajuntament i haurà de rebre informació sobre l'oferta formativa.

En el termini de 6 mesos, a partir de la signatura dels presents Acords, el "Marc regulador de la formació dels empleats i empleades de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i del funcionament de la comissió de formació" serà revisat i adaptat a les noves circumstàncies i, especialment, a l'aplicació de la carrera professional.

### 8.2 — Carrera professional.

Atesos els articles 8.2, 10.5 i la Disposició addicional segona dels "Acords sobre les condicions de treball durant el període 2005 a 2008 dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i els seus organismes autònoms", on es van establir i regular el marc general de la carrera professional horitzontal dels/les seus empleats/des.

Atesa la "Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público", en endavant EBEP, que va entrar en vigor el dia 13 de maig de 2007, on es regula en el Capítol II, entre d'altres, la carrera professional, establint-la com un dret, tant pel personal funcionari com pel laboral.

En aquest acord es contempen els mecanismes de carrera, relatius a la carrera professional horitzontal, tal i com es determina en els articles 16.3.a i 17 de l'EBEP, sens perjudici que l'Ajuntament pugui regular i desenvolupar altres mecanismes de carrera i/o promoció professional dels seus empleats/es.

L'Ajuntament, amb els recursos disponibles, vol donar compliment a aquest dret dels treballadors/es, afavorint el seu creixement personal, per tal de facilitar-los l'assoliment i desenvolupament de les seves potencialitats, en benefici personal i del servei públic.

Per això, com un factor de la millora qualitativa en la prestació dels serveis s'estableix, per a tot el personal, un sistema de carrera professional horitzontal mitjançant la progressió de graus personals consecutius, sense necessitat de canviar de lloc de treball i amb la corresponent retribució del complement específic de carrera.

La carrera professional s'emmarca i vincula als objectius i prioritats de l'organització municipal i a les polítiques de recursos humans, i el seu desenvolupament ha de respondre a un procés objectiu i coherent amb la resta d'estratègies.

#### 8.2.1 Desenvolupament de la carrera professional.

a) L'objecte de l'acord és la implantació de la carrera professional horitzontal dels funcionaris de carrera i personal laboral amb contracte per temps indefinit de l'ajuntament de Santa Coloma de Gramenet, incloent el personal que presta serveis en els diferents organismes autònoms dependents de l'ajuntament.

b) L'objectiu de la carrera professional és facilitar la progressió professional del treballador, mitjançant la promoció horitzontal, quan a prestigi i reconeixement, sense que comporti un canvi en el lloc de treball ni l'assoliment de responsabilitats especials.

Els sistemes d'avaluació de la carrera professional es regiran per criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

#### 8.2.2 Característiques bàsiques.

a) És estructurada i retribuïda per grups, com a complement de carrera, es realitza pel sistema de progressió de grau, dins de cada grup i subgrup professional.



Divendres, 16 de setembre de 2011

- b) És un sistema de reconeixement individualitzat, públic i permanent, que expressa el desenvolupament professional.
- c) És universal i voluntària, Tots els treballadors i totes les treballadores referits en el seu àmbit d'aplicació, podran tenir accés a la carrera professional, però tant l'accés, com els canvis de graus, tenen caràcter voluntari.
- d) És revisable com a element actiu i, per tant, objecte a revisió i a canvis.
- e) La carrera professional serà progressiva. Com a regla general, l'accés als diferents graus es realitzarà de forma successiva i esglaonada. Aquests graus seran, una vegada adquirits, consolidats i irreversibles.
- f) Per a l'accés als diferents graus de la carrera professional, a més del temps d'exercici professional, caldrà el compliment dels requisits que es determinin en relació amb l'avaluació favorable de determinades àrees, entre els quals s'hauran de valorar la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Així mateix, podran incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida.

### 8.2.3 Model i progressió de carrera.

- a) La progressió interna mitjançant la carrera professional horitzontal es realitzarà segons l'article 17 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).
- b) El model de carrera professional s'estructura en cinc graus per grup:

Grau 1: 5 anys o més d'experiència.  
Grau 2: 11 anys o més d'experiència.  
Grau 3: 18 anys o més d'experiència.  
Grau 4: 25 anys o més d'experiència.

Pel que fa al Grau 5, la Comissió de carrera analitzarà i proposarà els paràmetres del mateix, amb l'objectiu d'afavorir el creixement personal i professional dels empleats amb més antiguitat.

- c) L'empleat té dret a percebre un complement de carrera per cada un dels grups on hi hagi assolit un grau. L'empleat que percebi el complement de carrera i promocioni a funcionari de carrera o personal laboral indefinit a un grup/subgrup de categoria superior, s'integrarà en el grau d'entrada del grup/subgrup de la nova categoria adquirida. No obstant això, se li garanteix la consolidació de la percepció de la quantia corresponent al grau de complement de carrera professional del grup/subgrup de procedència.
- d) La retribució assignada al grup més alt de la carrera no serà superior en més de la meitat de la retribució assignada al grup més baix de la carrera.
- e) La progressió de la carrera horitzontal es realitzarà des del lloc funcional de la mateixa categoria, especialitat o, si escau, grup de titulació, a l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet o els seus organismes autònoms, en què l'empleat es trobi en servei actiu, segons l'apartat a del punt 8.2.4., o des del qual hagi accedit a la situació de serveis especials, excedència forçosa, excedència per cura de familiars o excedència per raó de violència de gènere, computant-se com a exercici professional efectivament desenvolupat el temps que hagi romàs en aquestes situacions o excedències. També s'equipara, pel que fa als efectes regulats en aquest apartat, qualsevol situació administrativa derivada d'ostentar càrrecs electius de nivell provincial, autonòmic o estatal de qualsevol central sindical.
- f) En cap cas podran participar en les convocatòries, sens perjudici de conservar el grau que poguessin tenir consolidat, els jubilats parcials a la data de la convocatòria.

### 8.2.4. Requisits.

- a) Permanència en servei actiu.

S'entén el servei actiu, en els mateixos termes establerts a l'article 184 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals.

A l'efecte de reconeixement i progressió de grau, es consideraran serveis efectius els prestats en aquest Ajuntament o en els seus organismes autònoms i tots els serveis prestats indistintament en qualsevol altre administració pública,



Divendres, 16 de setembre de 2011

inclús els desenvolupats a l'administració pública, previs al seu ingrés, així com el període de pràctiques dels empleats/des que hagin superat les proves d'ingrés a l'administració Pública. Als al·ludits efectes es considerarà com període de pràctiques i/o formació el que s'hagi prestat amb retribució econòmica.

Per poder optar als diferents graus de carrera retribuïda l'empleat haurà d'acreditar el temps mínim d'exercici professional que s'assenyala a l'apartat 8.2.3 b).

L'itinerari de carrera indica els anys necessaris de desenvolupament professional per assolir cada un dels graus de l'itinerari.

Excepcionalment durant el període transitori, en els cassos de canvi de grup que hagi pogut haver, l'empleat/da podrà optar al grau del grup de nivell superior, computant-se tota l'antiguitat en aquest grup. Aquesta situació restarà consolidada.

Els/les empleats/des en situació d'excedència per incompatibilitat i/o suspensió de contracte per ocupar un altre lloc de treball al nostre ajuntament a data 31 de desembre de 2010, quan puguin incorporar-se a la carrera professional, se'ls hi tindran en compte tots els serveis prestats en qualsevol dels grups de titulació en els quals hagin estat.

A l'empleat/da que estigui ocupant un lloc de treball de categoria superior de manera provisional, li computarà aquest temps a efectes de carrera professional respecte del seu grup-subgrup de procedència. En el cas que promocioni al grup superior, el temps treballat en aquest, de forma provisional, li computarà com a temps treballat en grau superior, en qualsevol cas, només es computarà una vegada.

Quan un empleat/da canviï de grup/subgrup abans de completar un grau, la fracció de temps transcorregut es considerarà com a temps de serveis prestats en el nou grup al qual passi a pertànyer, establint un mínim de permanència en el grup superior d'un any.

### b) Formació.

Es valoraran el conjunt de coneixements adquirits mitjançant la formació realitzada al llarg de la vida professional, relacionada amb l'activitat professional, amb la categoria i/o amb l'administració pública.

L'Ajuntament garantirà a tot el personal una oferta suficient d'activitats formatives.

En el quadre següent s'indiquen les hores requerides per assolir cadascun dels diferents graus segons grup/subgrup, en el total de la vida laboral:

Grup	Grau 1 (>5a)	Grau 2 (>11a)	Grau 3 (>18a)	Grau 4 (>25a)	Grau 5
A1	80	240	400	560	-
A2	70	210	350	490	-
C1	60	180	300	420	-
C2	50	150	250	350	-
AP	40	120	200	280	-

Com a mínim un 20% de la formació total necessària per assolir el nivell, s'haurà de realitzar durant els tres anys anteriors a l'assoliment d'aquest. Tanmateix, si en aquest darrer període les empleades públiques han gaudit de permís de maternitat, aquest s'ampliarà en un any per permís.

### c) Avaluació de l'acompliment.

Entenent que l'avaluació de la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat del treball realitzat i l'experiència adquirida ha de ser concebuda com un sistema de millora de l'activitat professional i de suport al treball de l'empleat públic que contribueixi a enfortir l'eficàcia, eficiència i qualitat de l'administració pública.

A efectes de reconeixement i de progressió de grau es consideraran:

- L'avaluació dins de l'àrea corresponent, conjuntament per a tots els treballadors que s'hagin integrat a la carrera, realitzada en una comissió formada pels caps directius dels treballadors afectats per la mateixa àrea, personal tècnic especialitzat de recursos humans i representants dels empleats.

Divendres, 16 de setembre de 2011

- L'autoavaluació realitzada per l'empleat.

El procediment d'avaluació s'haurà de adequar als principis i garanties que s'estableixen a continuació:

- Predeterminació de sistemes objectius.
- Fixació de paràmetres d'avaluació positiva.
- El resultat final de l'avaluació serà assolit o no assolit de forma motivada.
- Permanència i regularitat del mètode d'avaluació.

El desenvolupament i descripció dels mèrits i requisits indicats en el paràgraf anterior, així com el sistema objectiu d'avaluació de l'acompliment, s'haurà de consensuar en la Comissió tècnica de carrera professional i aprovar per la Mesa de seguiment i interpretació.

## 8.2.4 Procediment d'aplicació.

El procediment per a l'accés als diferents graus serà el següent:

a) El dret i la inclusió de l'empleat públic a la carrera professional es produirà en el moment de la seva primera incorporació definitiva a una plaça i a un lloc de treball de plantilla de l'Ajuntament o dels seus organismes autònoms, llevat de la seva renúncia expressa.

L'Ajuntament i els seus organismes autònoms faran anualment una convocatòria, consensuada en la Comissió tècnica de carrera professional, basant-se en els principis establerts en aquest acord.

b) La Comissió tècnica de carrera professional farà la valoració dels requisits i mèrits necessaris per accedir als diferents graus de la carrera professional.

c) Els empleats públics en situació de servei actiu, que reuneixin o considerin que compleixen els requisits per assolir un determinat grau, a 31 de desembre de l'exercici anterior, hauran d'efectuar la sol·licitud amb les formalitats que es determinin, complir els requisits i acreditar-los, així com l'assoliment de la corresponent avaluació.

d) Recursos Humans elaborarà, a la vista de la documentació presentada, una relació dels sol·licitants que compleixin o no amb els requisits per a progressar de grau, aquesta relació la lliurarà a la Comissió tècnica de carrera professional.

e) La Comissió revisarà cadascuna de les sol·licituds, podent reclamar tots els informes que consideri necessaris per a la correcta valoració, així mateix podrà requerir al sol·licitant l'aclariment de quants dubtes poguessin sorgir en el procediment d'avaluació. En funció d'aquestes actuacions, la Comissió elevarà informe vinculant a la Mesa de seguiment i interpretació, relatiu a la progressió de grau de tots aquells sol·licitants que compleixin els requisits, per tal que s'elevi a l'òrgan competent.

f) Si la proposta és positiva, l'acord comportarà la percepció del complement retributiu corresponent a la seva carrera professional des de l'inici de l'exercici de la convocatòria, Aquests complements seran, una vegada adquirits, consolidats i irreversibles.

En cas que un empleat/da no aconsegueixi pujar de grau en una determinada convocatòria no l'invalida per optar a les següents del mateix grau.

## 8.2.5 Quantificació del complement de carrera.

Les quanties anuals dels complements de carrera professional de cada grup seran les següents:

Grup	GRAU 1 >5 anys	GRAU 2 >11 anys	GRAU 3 >18 anys	GRAU 4 >25 anys	GRAU 5
A1	1.400 EUR	2.800 EUR	4.200 EUR	6.300 EUR	-
A2	1.245 EUR	2.489 EUR	3.734 EUR	5.600 EUR	-
C1	1.089 EUR	2.178 EUR	3.267 EUR	4.900 EUR	-
C2	934 EUR	1.867 EUR	2.800 EUR	4.200 EUR	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Grup	GRAU 1 >5 anys	GRAU 2 >11 anys	GRAU 3 >18 anys	GRAU 4 >25 anys	GRAU 5
AP	934 EUR	1.867 EUR	2.800 EUR	4.200 EUR	-

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment segons l'IPC de Catalunya, acumulat de novembre a novembre.

### 8.2.6. Període transitori d'implantació.

S'estableix un període transitori per als empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord que prestin serveis a l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet o en els seus organismes autònoms (instituts, patronats, etc.).

Aquest període transitori es defineix de la següent forma:

-La primera convocatòria es farà al en el termini màxim de tres mesos un cop aprovat aquest acord pel plenari municipal. El període en el qual s'hauran de tenir completats els requisits serà el dia 31 de desembre de 2010.

L'objectiu d'aquesta primera convocatòria serà determinar el grau que li pertoca, dins la carrera, a cada empleat que pugui optar a la carrera professional. En la primera i segona convocatòria, de forma extraordinària, no es tindrà en compte el requisit d'avaluació del desenvolupament, però sí la formació requerida al llarg de la vida professional sense tenir en compte el període en el qual s'ha realitzat aquesta.

Un cop avaluades les persones que hi hagin optat, i resolta la convocatòria, es reconeixerà el grau que li toca a cada persona.

En el cas que els recursos globals disponibles no permetin que la remuneració que pertoca a cada persona pugui fer-se efectiva, es farà aquesta de forma proporcional.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment, segons recursos disponibles, fins arribar a la quantitat pactada per cada grup i grau.

La segona convocatòria del període transitori es farà l'any següent.

### 8.2.7. Convocatòries ordinàries.

-En les següents convocatòries, que es realitzaran el primer quadrimestre de cada any, es tindran en compte el conjunt de requisits establerts per la carrera: temps de permanència en el grup, formació al llarg de la vida laboral, la qual haurà de demostrar-se que un 20% d'aquesta s'ha realitzat en els tres últims anys, i l'assoliment de l'avaluació del desenvolupament de la feina.

La dotació de cada exercici en les tres següents convocatòries (exercicis 2012, 2013 i 2014) es repartiran proporcionalment entre els empleats que hagin assolit amb anterioritat el grau i no estiguin cobrant la totalitat de la remuneració, i els empleats/des que assoleixin aquell exercici el primer grau o un nou grau. Tanmateix, en cap cas qui assoleixi el primer grau o un de nou percebrà més del que ja s'estigui percebant consolidadament en aquell grau.

A partir de la següent convocatòria caldrà negociar la forma d'evolució de la carrera.

### 8.2.8. Temporització dels efectes econòmics.

Per a la implantació de la carrera s'establirà, per la primera convocatòria, la dotació econòmica acordada a l'acta número 46 de la Mesa General de Negociació, amb data 8 de juliol de 2010, en aplicació de la Disposició addicional segona dels "Acords sobre les condicions de treball durant el període 2005 a 2008 dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i els seus organismes autònoms", i per les convocatòries dels exercicis 2012, 2013 i 2014 els fons addicionals establerts a la disposició transitòria sisena d'aquest acord.

### 8.2.9. Adaptació i concreció de la carrera.

a) Adaptació: Aquest acord quedarà supeditat a qualsevol disposició o norma superior, d'aplicació a les administracions locals, que reguli la carrera professional.

Divendres, 16 de setembre de 2011

b) Concreció: Les parts signants es comprometen a partir de la entrada en vigor dels acords a iniciar les reunions de negociació per la concreció i/o el desenvolupament dels aspectes necessaris pel perfeccionament de la carrera professional.

Condicions socials.

Article 9 – Condicions socials.

Les noves realitats socials, que ens envolten, estimulen l'adopció dels canvis necessaris i la conformació d'un entorn de treball on les persones siguin l'element més cuidat i l'administració sigui sensible a les particularitats socials i familiars d'aquestes.

La construcció d'aquest entorn passa, evidentment, per les pràctiques excel·lents de la pròpia administració, en termes d'igualtat, no discriminació, millora de la qualitat de l'ocupació, responsabilitat social, conciliació familiar, etc., així com per l'adopció de mecanismes que promoguin el benestar social dels seus empleats i familiars més enllà de l'obligació de retribuir els serveis prestats a l'Ajuntament.

-9.1 – Premis per anys de servei.

Per tal de premiar la permanència dels empleats/des a l'ajuntament s'estableix un sistema de premis, vinculat als anys de serveis prestats, que consisteix en el gaudiment de dies addicionals de vacances retribuïdes.

Els requisits a tenir en compte per gaudir d'aquests premis són:

a) Trobar-se en servei actiu en la data de gaudiment.

b) Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i/o a qualsevol dels seus organismes autònoms.

c) Que els serveis hagin estat efectivament prestats, descomptant-se a aquest efecte els períodes de llicència no retribuïda, pròrroga de la incapacitat temporal, suspensió contractual, excedències voluntàries, forçoses, serveis especials i comissions de servei no forçoses.

Els premis, segons anys de servei, seran:

Als 25 anys: 5 dies addicionals de vacances, més 300EUR.  
Als 30 anys: 12 dies addicionals de vacances, més 500EUR.  
Als 35 anys: 19 dies addicionals de vacances, més 600EUR.  
Als 40 anys: 19 dies addicionals de vacances, més 700EUR.

Per cada exercici de vigència del present conveni s'estableix que l'increment del premi en metàl·lic serà igual a l'increment de l'Índex de Preus al Consum (IPC) de Catalunya.

Els dies addicionals tindran la consideració de dies naturals i consecutius.

L'import d'aquest premi es farà efectiu amb la nòmina del mes següent del compliment dels anys de servei. Els dies de vacances es podran gaudir en el termini d'un any natural a partir del compliment dels anys de servei.

-9.2 – Altres millores mèdiques i preventives.

9.2.1 – Revisió ginecològica i vacunació.

Anualment l'Ajuntament oferirà la campanya de vacunació antigripal a tots els empleats i una revisió ginecològica de caràcter preventiu per al personal femení que, d'acord amb el protocol mèdic, inclourà la realització d'una mamografia cada 2 anys, a partir dels 40 anys d'edat. Així mateix, en les revisions anuals s'inclourà, en les analítiques generals a homes de més de 45 anys, determinació de l'antigen prostàtic específic (PSA).

-9.3 – Incapacitat temporal i maternitat.

En cas de malaltia comuna, accident laboral, accident no laboral i qualsevol contingència derivada d'una maternitat, i sempre que l'empleat/da compleixi amb la normativa reguladora de la seva situació, que en el seu cas la mútua

Divendres, 16 de setembre de 2011

d'accidents de treball mantingui el pagament de la prestació per aquesta contingència i/o que aquest procés d'IT estigui en l'àmbit de control de la Inspecció per part de l'ICAM, l'ajuntament completarà la prestació econòmica que el mateix percebi de la seguretat social fins el cent per cent de les seves retribucions íntegres, a excepció dels conceptes retributius no periòdics que requereixen una presència efectiva de l'empleat/da.

### -9.4 – Ajuts socials.

a) L'Ajuntament destinarà una assignació econòmica anual de 16.000EUR per a cada exercici de vigència d'aquest conveni, per ajuts socials diversos. Els criteris per la seva distribució es decidiran conjuntament amb els representants socials tenint en compte la situació social específica i en tot cas, el nivell retributiu dels treballadors.

Per cada exercici de vigència del present conveni s'estableix que l'increment de l'assignació econòmica en concepte d'ajuts socials serà igual a l'increment de l'Índex de Preus al Consum (IPC) de Catalunya.

b) Ajuts per defunció i situació d'incapacitat permanent: L'Ajuntament estudiarà la contractació d'una pòlissa d'assegurança per cobrir la defunció o incapacitat permanent a favor dels seus empleats/ades o possibles beneficiaris. En tot cas, mentres tant, assumirà les cobertures derivades de mort o incapacitat permanent en grau de total, absoluta o gran invalidesa. La prestació per mort serà la mateixa que allò pactat per una jubilació incentivada als 60 anys d'edat.

Els treballadors/es que se'ls reconegui una invalidesa permanent, en grau de total, absoluta o gran invalidesa, que causin baixa de manera definitiva a l'Ajuntament, tindran dret a percebre, una quantitat econòmica en funció de la seva edat, que és la següent:

Als 60 anys o menys: 50.000EUR.

Als 61 anys: 38.000EUR.

Als 62 anys: 27.000EUR.

Als 63 anys: 15.500EUR.

Als 64 anys: 7.800EUR.

Per cada exercici de vigència del present conveni s'estableix que l'increment de les quanties per defunció i situació d'incapacitat permanent serà igual a l'increment de l'Índex de Preus al Consum (IPC) de Catalunya.

Que als efectes de computar l'edat del treballador es tindrà en compte la data de la resolució inicial de reconeixement de la incapacitat permanent.

c) Ajut per jubilació voluntària: Els empleats/ades que reuneixin els requisits legals necessaris amb motiu d'acollir-se a qualsevol modalitat de jubilació anticipada total, podran acollir-se a la jubilació voluntària anticipada, amb dret a percebre les quanties següents:

Als 60 anys: 50.000EUR.

Als 61 anys: 38.000EUR.

Als 62 anys: 27.000EUR.

Als 63 anys: 15.500EUR

Als 64 anys: 7.800EUR.

Per cada exercici de vigència del present conveni s'estableix que l'increment de les quanties per jubilació voluntària incentivada serà igual a l'increment de l'Índex de Preus al Consum (IPC) de Catalunya.

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics de l'ajut que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació voluntària anticipada haurà de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Si aquesta es sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb l'ajut corresponent a l'escala immediatament inferior.

En el supòsit d'acollir-se a la jubilació especial als 64 anys d'edat, la sol·licitud de jubilació haurà de ser formulada pel treballador, com a mínim, tres mesos abans del compliment dels 64 anys. En cas contrari, el/la treballador/a no podrà beneficiar-se de l'import per jubilació voluntària incentivada als 64 anys.

En tot cas caldrà acreditar 5 anys de serveis efectius a l'ajuntament, o els seus organismes autònoms, previs a la data de jubilació, per gaudir d'aquest dret.

Divendres, 16 de setembre de 2011

### -9.5 – Plans de pensions d'ocupació.

Es determina una aportació econòmica anual, per part de l'Ajuntament com a entitat promotora del pla de pensions, equivalent al percentatge màxim que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat, per cada un dels exercicis de vigència d'aquest conveni i d'acord amb els criteris establerts per les especificacions del pla.

### - 9.6 – Defensa jurídica.

L'Ajuntament assumirà, sigui amb el seu propi cos jurídic o amb algun altre mitjà, la defensa del personal que ho necessiti a causa de l'exercici de la seva funció.

### -9.7 – Pagament de la nòmina mensual i rebut de salari.

Pagament de la nòmina.- L'Ajuntament adoptarà les mesures precises perquè la nòmina mensual sigui dipositada en una entitat bancària el darrer divendres de cada mes, a fi que el cobrament del salari estigui a disposició de la plantilla abans de la finalització del mateix mes. Queda totalment prohibit fer les gestions de cobrament del salari en horari de treball. Només en el cas que per raons imputables a l'Ajuntament, no es pogués efectuar l'ingrés de la nòmina en el termini establert a l'anterior paràgraf, aquest habilitarà un temps de cobrament.

L'Ajuntament com a responsable de l'emissió i lliurament del rebut de salari al seu personal, ho ha de fer pel mitjà més adient i ha de prendre les mesures adequades per garantir que no es produeix l'accés a aquesta informació per part d'un tercer no autoritzat, i prendre mesures addicionals si hi ha motius de seguretat que així ho exigeixin.

### -9.8 – Ajuts extraordinaris per necessitats, préstecs i bestretes.

Es reserva del pressupost municipal anual una dotació de 180.000EUR per les diferents sol·licituds d'ajuts reintegrables i préstecs per l'adquisició i/o rehabilitació d'habitatge. La comissió de préstecs és l'òrgan competent per qualificar les sol·licituds sobre:

a) La concessió d'ajuts reintegrables fins a dues vegades la retribució mensual en supòsits de malaltia greu, o d'extrema gravetat que comportin greus dificultats econòmiques als empleats /ades a retornar en un termini de catorze mensualitats.

b) La concessió de préstec per la compra i/o rehabilitació de l'habitatge habitual per un màxim de 15.000EUR. La quantitat prestada més els interessos meritats al tipus d'interès legal vigent en el moment de la concessió es retornaran en el termini màxim de 72 mesos. Per accedir a aquest tipus de préstec, caldrà demostrar que l'habitatge està destinat a la residència habitual de la persona que ho sol·licita i que, a judici de l'Ajuntament, es tingui suficient garantia que la quantitat prestada més els interessos meritats, seran retornats en el termini concedit.

c) La Comissió de préstecs podrà concedir-ne (per un màxim de dues mensualitats) per motius que consideri justificats, a retornar en un termini màxim de catorze mensualitats, sense interessos de cap mena.

d) Els empleats/ades podran sol·licitar la bestreta de les retribucions mensuals fins a la quantitat proporcional als dies treballats al llarg del mes de la sol·licitud, així com d'un dels diferents pagaments extraordinaris. Aquest tipus d'ajuts, préstecs i bestretes podran ser demanats pel personal funcionari de carrera i laboral fix, en servei actiu.

### -9.9 – Renovació del permís de conduir vehicles.

Al personal que, habitualment, condueix un vehicle de l'Ajuntament en l'exercici de les funcions del seu lloc de treball, li seran abonades les despeses derivades de la renovació del permís de conduir.

### -9.10 – Vestuari i roba de treball.

L'Ajuntament facilitarà a tot el personal, en els casos en què el tipus de funcions a desenvolupar així ho requereixin, l'uniforme o vestuari oficial, els equips i complementos necessaris. Roman l'obligació de dur l'uniforme o vestuari, durant la jornada laboral, per aquells col·lectius als quals se'ls hi lliura.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Drets sindicals i òrgans de participació.

Article 10 – Drets sindicals i òrgans de participació.

-10.1 – La llibertat sindical.

El personal funcionari i el personal laboral tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors i treballadores, tant com a la no discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació i exercici dels drets sindicals.

A requeriment del treballador, i a través de les centrals sindicals signants d'aquest Conveni, la Corporació descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors i treballadores que pertanyen a alguna central sindical, l'import de la quota sindical corresponent. La Corporació efectuarà les detraccions esmentades, excepte si hi ha indicació contrària de la persona interessada, durant períodes d'un any. La Corporació lliurarà còpies mensuals de les transferències a la representació sindical.

La llibertat sindical comprendrà, entre d'altres, l'exercici de l'activitat sindical dins l'Ajuntament o fora, i suposarà, entre d'altres, el dret a la negociació col·lectiva, a l'exercici del dret de vaga, al plantejament de conflictes individuals i col·lectius i a la presentació de candidatures per a l'elecció del corresponent òrgan de representació a l'Ajuntament, en els termes previstos a les normes corresponents.

-10.2 – L'acció sindical.

Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'Ajuntament:

- a) Constituir Seccions Sindicals de conformitat amb allò establert als Estatuts del Sindicat.
- b) Celebrar reunions, prèvia notificació a Recursos Humans de l'Ajuntament, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'Ajuntament.
- c) Rebre informació que li remeti el seu sindicat.

Les Seccions Sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació al comitè d'empresa o a la junta de personal de l'ajuntament, tindran els següents drets:

- a) Disposar de taulells d'anuncis, repartits pels edificis municipals i situats a llocs visibles, preferentment al costat dels rellotges de control horari, posats per l'Ajuntament, amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general.
- b) Gaudir d'un local a l'edifici de la Plaça de la Vila, així com dels mitjans tècnics per al desenvolupament de les tasques que li són adients, material fungible, ordinadors, arxius, etc.
- c) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.

A l'Ajuntament o, en el seu cas, als centres de treball que ocupin a més de 250 treballadors amb qualsevol tipus de contracte o nomenament, les seccions sindicals que puguin ser constituïdes pels treballadors afiliats als sindicats amb presència al Comitè d'Empresa o Junta de Personal estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals escollits entre els seus afiliats dins l'Ajuntament.

La representació de les Seccions Sindicals serà ostentada per un delegat o delegada sindical que haurà de ser treballador/a en actiu de l'Ajuntament. El delegat sindical representa i defensa els interessos del seu sindicat i dels treballadors i les treballadores que hi estan afiliats/des dins l'Ajuntament, sens perjudici de les funcions específiques dels comitès d'empresa i junta de personal.

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part del comitè d'empresa o a la junta de personal, tindran dret a les mateixes garanties que les establertes legalment pels membres del comitè d'empresa, així com també els següents drets:



Divendres, 16 de setembre de 2011

- a) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'Ajuntament posi a disposició del comitè d'empresa o junta de personal, quedant obligats els delegats sindicals a guardar secret professional.
- b) Assistir a les reunions del comitè d'empresa, junta de personal i dels òrgans interns de l'Ajuntament en matèria de seguretat i salut, amb veu però sense vot.
- c) Rebre informació prèvia i ésser escoltats per l'Ajuntament prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general, i especialment, en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

La durada del mandat dels membres del comitè d'empresa o de junta de personal serà de quatre anys, podent ésser reelegits en successius períodes electorals.

Es reconeix el dret de vaga sense cap altres limitacions que les establertes per la llei. La Policia local es regirà per la seva normativa específica.

### -10.3 – Recursos per l'acció sindical.

En concepte de col·laboració i suport a la formació i a l'acció sindical de les seccions sindicals amb presència en els òrgans de representació inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, l'Ajuntament disposarà dels recursos econòmics i materials suficients. L'aportació econòmica de l'exercici 2010 serà de 3.942,00EUR, que s'incrementarà anualment amb el percentatge de l'IPC de Catalunya, calculat de novembre a novembre; aquesta col·laboració econòmica s'haurà de justificar. La distribució de l'aportació serà proporcional al nombre de representants electes de cada sindicat.

### -10.4 – El dret de reunió.

Els treballadors tenen dret a reunir-se en assemblea.

Els representants de qualsevol tipus de personal podran reunir-se lliurement durant la jornada laboral, per tractar problemes que afecten el personal i el centre de treball, amb els límits establerts per les lleis.

L'assemblea podrà ser convocada pel Comitè d'Empresa, per la Junta de Personal, per les centrals sindicals o per un número de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. L'assemblea serà presidida per l'òrgan o sindicat convocant, que serà responsable del normal desenvolupament de la mateixa. La presidència comunicarà a Recursos Humans de l'Ajuntament la convocatòria i es procurarà conjuntament, evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

Quan per raó de treballar a torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància, no pugui reunir-se simultàniament tota la plantilla sens perjudici o alteració en el normal desenvolupament del servei públic, les diverses reunions parcials que s'hagin de celebrar es consideraran com una sola i datades en el dia de la primera.

Cada una de les seccions sindicals disposarà de sis hores anuals per reunions amb els seus afiliats i afiliades.

També es disposarà de nou hores anuals per cada secció sindical per realitzar reunions de caràcter general i sis hores anuals per realitzar reunions de caràcter sectorial.

Les hores de les assemblees conjuntes es dividiran entre les seccions sindicals convocants.

El Comitè d'empresa i/o la Junta de personal podran convocar assemblees dins l'horari laboral fins a vuit hores anuals.

Amb caràcter general, aquestes reunions s'hauran de realitzar al començament o al final de la jornada de treball, amb comunicació prèvia a l'empresa amb una antelació mínima de 4 dies laborables.

Si 48 hores abans de la realització de l'assemblea la Corporació no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

El lloc de reunió serà en les dependències municipals. En tot cas, es garantirà que els serveis d'atenció al públic no quedin desatesos per l'exercici d'aquest dret i per les hores imprescindibles.

L'Ajuntament facilitarà una sala per a la celebració de l'assemblea, excepte en els casos recollits per la normativa.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

### -10.5 - Crèdit horari retribuït.

Els membres dels òrgans de representació disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació. En aquest sentit, es fixa un crèdit individual de 35 hores mensuals de lliure disposició sindical, sense computar-s'hi les hores de negociació col·lectiva. El gaudiment parcial d'aquest crèdit d'horari haurà de ser comunicat per escrit pel propi representant a Recursos Humans per tal de tenir-ne constància de les hores encara disponibles. Cada membre, a nivell individual, pot cedir el seu crèdit d'hores anuals a la secció sindical a què representa, la qual acumularà aquestes hores cedides en un altre membre. Aquests termes seran formalment comunicats per escrit a la direcció de Recursos Humans.

Igualment podran desplaçar-se fora del seu centre de treball en l'exercici de la seva activitat sindical, després d'haver-ho comunicat.

No es consideren computables com a hores sindicals les de negociació del conveni o quan siguin per a reunions convocades a instàncies de la Corporació.

Els representants dels treballadors i treballadores que tenen càrrecs de responsabilitat a nivell local, comarcal, autonòmic, nacional o estatal, en alguna organització sindical, disposaran de les hores necessàries per atendre l'esmentada responsabilitat.

Es considerarà accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present Acord, el que pot esdevenir als representants dels treballadors i treballadores amb motiu o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, i també els que poden esdevenir-se en els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

### -10.6 - Òrgans de representació dels empleats públics.

#### a) Junta de Personal.

La Junta de Personal té les competències recollides a l'article 40 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i aquelles que de manera expressa es mencionin en el present Acord de condicions de treball comunes i en l'Acord de condicions de treball del personal funcionari.

#### b) Comitè d'Empresa.

El Comitè d'Empresa té les competències recollides a l'article 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, i aquelles que de manera expressa es mencionin en el present Acord de condicions de treball comunes i en el Conveni col·lectiu.

### -10.7 - Òrgans de representació i participació mixtos.

#### a) Comissió de control del Pla de Pensions.

La comissió de Control del Pla de Pensions tindrà representació paritària del promotor i dels partícips, i la seva finalitat serà supervisar el funcionament i execució del Pla de Pensions.

#### b) Comitè de Seguretat i Salut.

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals. Estarà format pels Delegats de Prevenció, d'una part, i per representants de l'Ajuntament en igual número.

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

Divendres, 16 de setembre de 2011

-10.8 - Òrgans de negociació, participació i seguiment.

10.8.1 - Mesa General de Negociació.

D'acord amb el que es preveu en el Capítol IV de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a l'Ajuntament es constitueix la Mesa General de Negociació la qual estarà integrada pel representants de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals legítimes.

10.8.2 - Mesa Paritària de Seguiment i Interpretació.

A l'entrada en vigor d'aquest acord, les parts signants constituïran la Mesa Paritària de Seguiment i Interpretació que estarà integrada per 12 membres de forma paritària, i serà l'òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment. La Mesa intervindrà en aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral, atesa la doble naturalesa d'acord de condicions de treball en l'àmbit funcional i de conveni col·lectiu en l'àmbit laboral.

La Mesa Paritària de Seguiment i Interpretació es reunirà ordinàriament un cop cada mes i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. S'aixecaran actes de les reunions i els acords que s'hi prenguin seran de compliment obligatori. En cas contrari, i en aplicació d'allò que disposa l'article 45 de l'EBEP, les parts es comprometen a fer servir el procediment de solució extrajudicial de conflictes i s'elevà a la mediació i conciliació del CEMICAL o altre organisme que el substitueixi.

La Mesa Paritària podrà constituir comissions tècniques de treball per al seguiment i aplicació específica dels preceptes d'aquest Acord o de les que hagin de ser d'aplicació a àmbits concrets de la corporació municipal per presentar una problemàtica clarament específica que faci necessària l'adaptació de les normes generals a les seves particularitats. Les comissions tècniques elevaran les seves propostes a la Mesa Paritària de Seguiment i Interpretació per tal de pactar la seva aplicació.

Dependent d'aquesta Mesa Paritària es constituïran les Comissions tècniques de treball formades pels representants de la Corporació i els de les organitzacions sindicals amb presència en els òrgans de representació dels empleats públics, inicialment seran les següents:

a) Comissió tècnica de Promoció i Valoració de llocs de treball

La Comissió serà paritària i estarà integrada per:

-Representació social: sis membres designats per la part social.

-Representació de la Corporació: tants vocals com representants hi hagi de la part social, designats per l'òrgan municipal competent.

Funcions de la Comissió:

-Estudi i debat de les propostes de promoció o valoració.

-Atendre les reclamacions que es puguin formular en relació a les categories professionals.

-Elaborar una proposta sobre normativa de promoció interna.

-Elaborar proposta de valoració de llocs de treball de nova creació.

-Fer propostes de solució als casos individuals i col·lectius que resultin afectats per les noves definicions i composició dels llocs de treball.

-Realitzar una revisió anual de les fitxes de funcions dels llocs de treball i emetre informe al respecte per la proposta d'aprovació per l'òrgan competent.

-En tot cas, el seu informe serà preceptiu en tots aquests temes que es proposin als òrgans de govern.

Periodicitat:

-Aquesta comissió es reunirà a petició de les parts.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

b) Comissió tècnica de Formació.

La Comissió de Formació està constituïda de forma paritària, i serà l'òrgan que proposarà i avaluarà els diferents plans de formació pels col·lectius que componen la plantilla de l'Ajuntament, responsabilitzant-se de l'aprofitament d'aquests.

Aquesta comissió es reunirà a petició de les parts.

c) Comissió tècnica de carrera professional.

La Comissió de carrera professional amb representació paritària de l'Ajuntament i de la part social, serà l'òrgan de desenvolupament i seguiment de la carrera professional aprovada.

d) Comissió tècnica d'Acció Social, Préstecs i Bestretes.

La Comissió d'Acció Social, Préstecs i Bestretes amb representació paritària de l'Ajuntament i de la part social, té les funcions següents:

- Establir els conceptes, criteris generals per a l'assignació d'aquests ajuts.
- Estudiar i valorar les sol·licituds presentades al Fons d'Acció Social i proposar la concessió de les mateixes davant la direcció de Recursos Humans.
- Proposar la concessió dels ajuts amb subjecció a les bases generals i als principis d'equitat i objectivitat.
- Realitzar propostes de millora al procés i concessió dels ajuts.
- Estudiar i valorar les sol·licituds presentades de préstecs i bestretes i proposar la concessió de les mateixes davant la direcció de Recursos Humans.
- Altres relacionades.

e) Comissió tècnica sectorial dels auxiliars tècnics.

La Comissió estarà integrada per:

- Representació social: sis membres designats per la part social. No serà necessari ser membre dels òrgans de representació per a formar part d'aquesta Comissió.
- Representació de la Corporació: tants vocals com representants hi hagi de la part social, designats per l'òrgan municipal competent.

La Comissió tècnica sectorial s'encarregarà del desenvolupament dels aspectes tècnics dels auxiliars tècnics. Es reunirà a petició de les parts.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS, TRANSITÒRIES I FINAL

Disposicions addicionals.

-PRIMERA: Procés de funcionarització.

L'ajuntament endegarà el procés de funcionarització de la seva plantilla en els termes previstos a la legislació vigent, amb la periodificació necessària per tal de finalitzar-lo abans de la finalització d'aquest acord.

- SEGONA: Conservació dels llocs de treball.

Les reorganitzacions administratives que puguin dur a terme l'ajuntament, en l'exercici de la seva potestat organitzativa, es faran amb la voluntat de mantenir els llocs de treball i de preservar els drets i les situacions contractuals dels empleats i empleades públics.

- TERCERA: Unions estables de parella.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Tots els beneficis i drets pactats en aquests acords que facin referència a cònjuges o altre grau de parentiu per afinitat, s'han d'aplicar a unions estables de parella heterosexual i unions estables de parella homosexual. Així mateix, serà extensiva als casos d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu. Per tenir dret a aquests beneficis s'haurà d'acreditar documentalment la convivència.

-QUARTA: Reconeixement de serveis prestats.

En el supòsit d'exigir-ne una determinada carència de serveis previs per a poder exercir tota mena de drets contemplats en aquest acord/conveni, podran ser serveis prestats reconeguts indistintament com a funcionari/a de carrera, funcionari/a interí/a, el període d'estada a l'Acadèmia de Policia de Catalunya dels agents de nou ingrès o el personal laboral amb qualsevol modalitat contractual a l'Ajuntament i els seus Organismes Autònoms Locals.

-CINQUENA: Criteris de selecció.

L'ajuntament i els representants dels treballadors col·laboraran conjuntament en l'elaboració de criteris de selecció per a les convocatòries de selecció i borses de treball, i en l'elaboració de criteris de selecció que tot i respectant la normativa facin possible l'accés de persones amb discapacitat en els processos de selecció. En tots els tribunals de selecció i provisió estaran presents, com a observadors, amb veu però sense vot, dos representants dels empleats/des que tindran dret a l'accés de l'expedient, a disposar de tota la informació relacionada amb el procés. Les seves consideracions constaran a l'acta.

S'estudiarà la creació d'un òrgan tècnic de selecció de personal i provisió de llocs de treball format per funcionaris de carrera i per personal laboral fix de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i els seus organismes autònoms. Els seus principis rectors seran el d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

L'ajuntament prioritzarà els processos de selecció de vacants ocupades per personal interí o laboral temporal de llarga durada.

Els representants dels treballadors seran informats i escoltats en el procés de planificació i ordenació dels recursos humans.

-SISENA: Concepte de massa salarial.

El concepte de massa salarial vigent per aquest acord, inclourà els següents conceptes: retribucions plantilla (menys retribucions polítics, places vacants i places reservades), antiguitat, treballs extraordinaris, substitucions, productivitat, aportacions al pla de pensions i ajuts socials i pòlissa d'assegurança.

-SETENA: Taules salarials.

L'ajuntament es compromet a tenir actualitzada on-line (INTRANET) les taules salarials.

-VUITENA: Fons per la classificació professional.

Es dotaran els fons addicionals necessaris que es pactin anualment per tal d'implementar mesures de classificació professional de llocs de treball.

-NOVENA. Incentivació de la jubilació.

A l'objecte d'afavorir la reducció de la mitjana d'edat de la plantilla, així com incidir en la disminució de l'atur, a partir de l'entrada en vigor dels presents acords, es posaran en marxa les mesures necessàries perquè els empleats i empleades municipals, de forma voluntària, puguin acollir-se als beneficis recollits en el RD 1131/2002, d'1 d'octubre, pel qual es regula la seguretat social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial, i el RD 1194/1985, de 17 de juliol, sobre acomodació de normes sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació. Aquestes mesures es faran extensives al personal funcionari, tant bon punt sigui factible, de conformitat amb la seva normativa específica.

-DESENA: Places subvencionades per altres Administracions.

Els empleats i empleades que prestin serveis amb càrrec a places subvencionades totalment o parcialment per altres administracions públiques, quedaran així mateix compresos/es en totes les condicions establertes en aquests acords.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

-ONZENA: Substitucions.

En els supòsits d'absències temporals dels llocs de treball, l'Ajuntament tenint en compte les necessitats dels serveis, ha d'establir els mecanismes adequats en cada cas per a cobrir, en la mesura necessària i mitjançant els mètodes legalment establerts aquestes absències temporals.

-DOTZENA: Selecció de personal interí i laboral.

El personal interí i el personal laboral no permanent seran seleccionats mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs en els quals es garantiran, sense excepcions, els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Aquesta classe de personal solament serà nomenat o contractat per raons expressament justificades de necessitat i urgència. L'Ajuntament, tenint en compte les necessitats dels serveis, establirà els mecanismes adequats en cada cas per a evitar la selecció directa per màxima urgència.

-TRETZENA: Terminis per convocatòria de concursos.

Els llocs de treball vacants per circumstàncies previsibles i conegudes amb anticipació s'haurà de preveure la seva ocupació mitjançant concurs.

La convocatòria del concurs per a l'adscripció definitiva o temporal a un lloc de treball ocupat per motius d'urgència s'haurà de realitzar en el termini màxim d'un mes a fer-se efectiva l'ocupació.

-CATORZENA: Promoció d'alguns col·lectius.

L'Ajuntament es compromet, durant l'exercici 2011, a desenvolupar el procés de promoció del col·lectiu de conserges a auxiliars tècnics, mitjançant el corresponent pla d'ocupació.

-QUINZENA: Promoció interna.

L'Ajuntament prioritzarà la promoció interna d'aquelles places que es trobin vacants a l'oferta pública.

-SETZENA: Increment IPC.

Totes les quanties establertes en aquest acord que no estiguin subjectes a la llei de pressupostos generals de l'estat, s'incrementaran cada exercici segons l'IPC de Catalunya (novembre sobre novembre).

-DISSETENA: Aplicació llei 8/2006 al personal laboral.

El personal laboral inclòs en l'àmbit d'aquest Acord, gaudirà dels drets recollits a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en les mateixes condicions que el personal funcionari.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

-PRIMERA: Segona activitat.

Segona activitat: Les parts signants es comprometen, en el termini màxim d'un any a l'aprovació dels acords, a elaborar un reglament que reguli la segona activitat.

-SEGONA: Normativa de trasllats.

L'ajuntament i els representants dels treballadors col·laboraran conjuntament en l'elaboració d'una normativa interna en relació als trasllats de lloc de treball, en el termini màxim de sis mesos a la signatura dels presents acords.

-TERCERA: Pla d'igualtat.

Durant la vigència d'aquests acords, amb la creació d'una comissió paritària, s'elaborarà i aplicarà un pla d'igualtat per assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació, d'acord amb els objectius i principis de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

-QUARTA. Pla de mobilitat.

Durant la vigència d'aquests acords, amb la creació d'una comissió paritària, i d'acord amb l'article 18 del Decret 152/2007, de 10 de juliol, d'aprovació del Pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire en els municipis declarats zones de protecció especial de l'ambient atmosfèric, l'ajuntament elaborarà un pla de mobilitat dels seus empleats i empleades públics.

-CINQUENA: Complement de destinació.

Per a l'exercici 2011 i dins del marc de valoració de llocs de treball, s'adequarà el complement de destinació per tal que el nivell mínim establert per al grup C2 sigui el 12 i per al grup AP el nivell mínim sigui el 10.

-SISENA: Dotació econòmica per a la carrera professional.

L'Ajuntament garantirà una dotació anual equivalent al 0,5% de la massa salarial de cadascun dels exercicis 2012, 2013 i 2014.

Disposició final.

-ÚNICA: Registre, dipòsit i difusió del conveni.

Els acords als quals s'arribarà amb relació a la negociació, es trametran als organismes corresponents per al seu registre i dipòsit.

Pel que fa a la difusió dels acords als empleats/des, l'ajuntament és compromès a publicar el text a la intranet.

Barcelona, 6 de juliol de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès